



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGARUH MOTIVASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BPR SUKAHAJI CABANG CIKIJING

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.I)
Pada Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam
Fakultas Syariah

Oleh :

RYAN ADITHAMA
NIM : 1410220059



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
TAHUN 2015 / 1436 H**



ABSTRAK

RYAN ADITHAMA. *Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BPR Sukahaji Cabang Cikijing*

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Loyalitas berarti kesetiaan pada sistem/peraturan. Produktivitas kerja tidak akan terwujud tanpa adanya motivasi dan loyalitas kerja. Motivasi dan loyalitas merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi dan loyalitas merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan produktivitas kerja yang efektif.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : a. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka, b. Bagaimana loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka, c. Bagaimana motivasi dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini antara lain: a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka, b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka, c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di BPR Cikijing.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pencarian data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Populasi yang di ambil adalah pegawai BPR Cikijing Kabupaten Majalengkan dengan sampel 13 orang pegawai, adapun sumber data yang di ambil adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpuln data ,menggunakan kuisioner, wawancara, dokumen dan observasi. Selanjutnya untuk uji instrument penelitiannya menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik : Multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji normalitas data, Method Successive Interval (MSI), metode analisa data dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi pegawai di PT. BPR. Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka sudah baik, ini sesuai dengan hasil penelitian diperoleh nilai sebesar (86%), angka ini menunjukkan tanggapan responden berada pada setuju dan sangat setuju, loyalitas pegawai di PT. BPR. Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka sudah baik, ini sesuai dengan hasil penelitian diperoleh nilai sebesar (82,7%), angka ini menunjukkan tanggapan responden berada pada setuju dan sangat setuju, produktivitas kerja pegawai di PT. BPR. Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka sudah baik, ini sesuai dengan hasil penelitian diperoleh nilai sebesar (87,8%), angka ini menunjukkan tanggapan responden berada pada setuju dan sangat setuju, pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap produktivitas kerja di PT. BPR Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka diperoleh sebesar (62,4%) sedangkan sisanya sebesar (37,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS	iii
SURAT PENGANTAR PENELITIAN	iv
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Penelitian Terdahulu	9
F. Kerangka Pemikiran	11
G. Hipotesis	12



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

H. Sistematika Penulisan	12
I. Lokasi dan Waktu penelitian	14

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia	15
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
B. Tinjauan mengenai Motivasi	17
1. Pengertian Motivasi	17
C. Tinjauan mengenai Loyalitas	21
2.C.1. Pengertian Loyalitas	21
2.C.2. Aspek-Aspek Loyalitas	22
2.C.3. Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja.....	24
D. Tinjauan mengenai Produktivitas	26
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	26
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	28
3. Pengukuran produktivitas kerja.....	30
E. Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel Penelitian	33
1. Populasi	33
2. Sampel.....	34
C. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
D. Operasionalisasi Penelitian	36



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

E.	Uji Instrumen Penelitian	38
F.	Uji Asumsi Klasik	40
G.	Method <i>Successive Interval</i> (MSI).....	42
H.	Metode Analisa Data	43
I.	Pengujian Hipotesis	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian.....	47
1.	Gambaran Umum PT. BPR Sukahaji.....	47
2.	Nama Tempat , Kedudukan dan Kantor cabang.....	48
3.	Visi , Misi, Fungsi, Motto dan Tujuan.....	49
B.	Pembahasan	53
1.	Pengujian Kualitas Data.....	53
2.	Method <i>Sucessive Interval</i> (MSI).....	59
3.	Karakteristik Responden	63
4.	Analisis Deskripsi Motivasi Pegawai di PT. BPR Sukahaji Cabang	65
5.	Analisis Deskripsi Loyalitas Pegawai di PT. BPR Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka.....	68
6.	Analisis Deskripsi Produktivitas Kerja Pegawai di PT. BPR Sukahaji	72
7.	Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Terhadap	



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Produktivitas Kerja Pegawai di PT. BPR. Sukahaji Cabang

Ciking Kabupaten Majalengka 75

8. Pengujian Hipotesis 78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 81

B. Saran 81

DAFTAR PUSTAKA 83

BIODATA PENULIS

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.¹ Allah SWT, berfirman : Surat Al-Isra ayat 70.

❦ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَبْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

*“Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan (untuk memperoleh penghidupan), kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang Telah kami ciptakan”.*²

Ayat di atas menerangkan bahwa Allah Ta’ala memberitahukan tentang pemuliaan-Nya kepada anak-anak Adam dan penyempurnaan-Nya terhadap penciptaan mereka yang memiliki kondisi tubuh yang sangat baik dan sempurna. Hal ini seperti firman Allah Ta’ala, “Sesungguhnya Kami telah menciptakan

¹ Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*, Skripsi, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006, hal. 53.

² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Alwaah, 1989, hal. 435.



manusia dan sebaik-baik bentuk.” Yakni, berjalan dengan tegak di atas kedua kakinya, dan makan dengan kedua tangannya. Sementara binatang lain berjalan dengan empat kaki dan makan dengan mulutnya. Allah memberi manusia pendengaran, penglihatan, dan hati untuk memahami segala hal, memperoleh manfaat, membedakan antara berbagai perkara, dan mengetahui karakteristik kebaikan dan keburukan dari berbagai perkara yang menyangkut persoalan agama dan dunia. Kami pun mengangkut mereka di daratan melalui binatang kendaraan seperti kuda dan keledai; di lautan dengan kapal yang besar dan kecil. Juga Kami member mereka rezeki yang baik-baik berupa palawija, buah-buahan, daging, susu, pemandangan yang indah, busana yang lebih baik dari aneka jenis busana lainnya baik yang dibuat oleh kamu sendiri maupun yang didatangkan dari daerah lain. “Dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan,” yakni dari binatang-binatang lain dan jenis makhluk lainnya. Ayat yang mulia ini dijadikan dalil yang menunjukkan keutamaan jenis manusia atas jenis malaikat.³

Dalam firman Allah SWT yang lain disebutkan:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (QS. Al-Mulk : 15).

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Allah memerintahkan kita berjalan ke berbagai penjuru bumi yang kita inginkan untuk membawa berbagai macam hasil usaha dan ketahuilah bahwa usaha itu tidak akan mendatangkan apa-apa melainkan karna allah telah memudahkannya bagimu. Itulah sebabnya Allah Ta’ala berfirman, “ Dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya.” Maka berusaha dalam memperoleh sarana tidak

³ Muhammad Nasib Ar-Rifa’i, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3*, Depok: Gema Insani, 2008, hal. 81-82.



bertentangan dengan kewajiban bertawakal kepada Allah. “Dan hanya kepada-Nyalah kamu dibangkitkan.” Yaitu kepada-Nyalah semua akan kembali.⁴

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam.⁵

Bekerja adalah bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia, sebab akan menjadikan manusia hidup lebih bermakna. Orang bekerja dalam organisasi karena terdorong adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasarnya.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi.

Istilah-istilah yang berbeda banyak dipakai psikolog dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku, ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*).⁶ Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses

⁴ Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4*, Depok: Gema Insani, 2008, h. 765-766.

⁵ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 1996, h. 282.

⁶ Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: BPFE, 2000, h. 252.



psikologis meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.⁷

Pimpinan suatu perusahaan hendaknya selalu memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT Surat Az-Zumar ayat 39.

قُلْ يَاقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

"Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui."⁸

Ayat di atas menerangkan bahwa Allah SWT memberikan keleluasaan kepada manusia untuk bekerja sesuai dengan caranya masing-masing, namun hal ini juga merupakan kecaman dan ancaman, ini dapat dilihat pada kalimat berikutnya, "Sesungguhnya aku akan bekerja," sesuai dengan cara dan jalanku, "maka kelak kamu akan mengetahui," akibat dari semua itu, "siapa yang akan mendapat siksa yang menghinakannya" di dunia "dan lagi ditimpa oleh azab yang kekal," abadi, berkelanjutan, dan tidak dapat menghindari darinya. Dan, itu terjadi di hari kiamat nanti.⁹

Permasalahan lain dalam peningkatan produktivitas adalah tentang bagaimana cara menerapkan budaya kerja Islami. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan

⁷ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Erly Suandy, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2003, h. 248.

⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Alwaah, 1989, h. 751.

⁹ Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3*, Depok: Gema Insani, 2008, h. 113.



produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.¹⁰

Dalam sebuah jurnal tentang budaya kerja menurut perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan Tuhan tetapi dalam bermu'amalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah menurut Islam selagi memenuhi syarat-syarat tertentu, syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:¹¹

1. Amalan yang dikerjakan itu hendaklah diakui Islam, bersesuaian dengan hukum-hukum Islam dan tidak bertentangan.
2. Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfaat kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah.
3. Amalan tersebut mestilah dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepati apa yang ditetapkan Rasulullah SAW, yaitu Allah SWT amat menyukai seseorang yang membuat suatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik.
4. Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukum-hukum Islam dan ketentuan batasannya, seperti tidak menzalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu dan tidak menindas atau merampas hak orang lain.
5. Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti sholat, zakat, dan sebagainya.

Namun di Indonesia bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan pada sebagai karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman karyawan tentang budaya kerja produktif masih lemah. Budaya kerja produktif sama halnya dengan budaya kerja yang Islami, karena sesungguhnya budaya kerja Islami adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memakai nilai-nilai Islam. Kurangnya

¹⁰Erwin Arianto, (*Mencintai-Islam*) *Budaya Kerja*. Dambil dari: <http://www.mail-archive.com/mencintai-Islam@yahoogroups.com/msg06570.html>, 18 oktober 2011, 14.5.

¹¹Ahlami, *Budaya Kerja Menurut Perspektif Islam* diambil dari: <http://haslizaali.blogspot.com/2009/12/budaya-kerja-menurut-perspektif-Islam.html>, 26 oktober, 22.03.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

pemahaman karyawan terhadap budaya kerja yang memakai nilai Islam menyebabkan kurang mendukung terciptanya budaya kerja produktif.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan individu sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.¹²

Pembentukan sikap mental karyawan dan pengusaha yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam suasana yang serasi, selaras, serta seimbang antara para karyawan. Dalam hubungan itu, maka untuk menjalin kerjasama yang lebih serasi antara karyawan dan pengusaha, masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki dan keberanian mawas diri dalam rangka kelangsungan hidup organisasi.

Hadirnya BPR Cikijing Kabupaten Majalengka sekarang ini merupakan fenomena baru, yang merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. Meskipun pada dasarnya tidak hanya dikhususkan pada umat Islam saja. Produk dan jasa yang diberikan dan direncanakan untuk masa depan tanpa memandang jenis agama dan keyakinan, harus didasarkan pada pertimbangan yang seksama secara cermat tentang kecenderungan (*traid*) dalam masyarakat di masa yang akan datang.¹³

Di wilayah kabupaten Majalengka, kehadiran BPR Cikijing Kabupaten Majalengka sangat diminati oleh masyarakat karena manajemen yang di gunakan bersifat terbuka, dapat diakses oleh masyarakat umum, mudah mendapat informasi serta penanganan yang cepat dalam melakukan transaksi.

Perkembangan yang dapat dilihat dari wilayah ini adalah semakin bertambahnya nasabah dan antusias masyarakat dengan ikut serta dalam

¹² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hal.1.

¹³ Kuat Ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQ dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, hal. 294.



mengembangkan lembaga keuangan sebagai nasabah, sehingga pembiayaan atau transaksi dalam BPR Cikijing Kabupaten Majalengka di kabupaten Majalengka berjalan dengan lancar.

Keberadaan lembaga keuangan yang berbentuk BPR di kabupaten Majalengka sangat berperan dan membantu masyarakat sekitar dan masyarakat luas umumnya. Banyak lembaga keuangan atau perbankan didirikan di Indonesia, walaupun masyarakat secara menyeluruh banyak yang belum mengetahui bagaimana operasional tentang BPR tetapi dengan pengenalan dan promosi yang baik, maka akan dapat diterima masyarakat.

Komitmen untuk memajukan dan mengembangkan BPR di kabupaten Majalengka telah dibangun semenjak karyawan bekerja dan terus mengalami peningkatan seiring dengan bervariasinya pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan mempunyai penghayatan yang tinggi terhadap budaya kerja Islam, karena dalam budaya kerja Islam terdapat sikap dan pandangan yang mengacu pada peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia).

Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja pegawai BPR Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan pegawai sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Datang Terlambat

Tahun	Prosentase
2012	10%
2013	12%
2014	9%

Sumber : BPR Sukahaji Cabang Cikijing



Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut : **“Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah di uraikan atas, maka peneliti berkesimpulan untuk merumuskan permasalahan yang ada di lingkungan BPR Cikijing Kabupaten Majalengka.

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka?
2. Bagaimana loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka?
3. Bagaimana motivasi dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pengambil kebijakan di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka. Manfaatnya antara lain :

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan



- a. Memberikan wawasan baru dan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pentingnya motivasi dan loyalitas kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti lebih mendalam tentang pentingnya motivasi dan loyalitas kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang maksimal.
2. Bagi Pengambil Kebijakan di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka
- a. Dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan BPR Cikijing Kabupaten Majalengka yang berkaitan dengan pentingnya motivasi dan loyalitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang baik
 - b. Dapat dijadikan pedoman mengenai pentingnya motivasi dan loyalitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang baik
 - c. Dapat digunakan dalam pengambilan keputusan mengenai motivasi, loyalitas kerja dan produktivitas kerja pegawai.
 - d. Dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai motivasi, loyalitas kerja dan produktivitas kerja pegawai sehingga tercapai tujuan perusahaan

E. Penelitian Terdahulu

Berbagai studi telah dilakukan oleh para peneliti, seperti penelitian dari saudara Alaik Allama “Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kudus.” Berdasarkan hasil penelitian, dilihat secara simultan bahwa variabel motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan BMT di kabupaten Kudus, sebesar 77,001. Secara parsial dengan uji T nilai motivasi kerja Islam (X_1) sebesar 0,013 dan nilai budaya kerja Islam (X_2) sebesar 0,432. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independen (motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam) hanya mampu menjelaskan variabel independen sebesar 78,6 %, sedangkan sisanya 21,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Penelitian Kadi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh F hitung $16.3258 > F_{tabel}$ (4.0982) pada taraf kesalahan 5% . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1% . Sedangkan sisanya sebesar $69,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian berikutnya disarankan agar menambah variabel bebasnya misal: lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Penambahan variabel bebas dimaksudkan karena produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja semata melainkan ada variabel lain yang mempengaruhinya.

Penelitian Dedeh Kholidah “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPRS Amanah Ummah Bogor”, penelitian menunjukkan pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT BPRS Amanah Ummah Bogor, dengan tingkat signifikan $64,42\%$ dan $35,58\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian Muhammad Zama¹ Syari “Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi penelitian KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati)”. Penelitian menyimpulkan adanya pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara Etos Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan tingkat $60,8\%$.

Penelitian Fitriyanto Nugroho “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul.” Penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar $2,238$ ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung $3,377$ ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $2,448$ ($P < 0,05$). Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi



kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai Fhitung sebesar 32,775 ($P < 0,05$) dan nilai R^2 sebesar 0,567.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh penyusun dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah adanya variabel motivasi dan loyalitas sebagai variabel bebas, serta produktivitas kerja pegawai sebagai variabel yang terikat.

F. Kerangka Pemikiran

Untuk mendapatkan suatu produktivitas kerja yang baik bagi seorang pegawai atau karyawan maka dibutuhkan suatu keinginan yang kuat untuk bekerja. Keinginan tersebut terwujud dalam motivasi dan loyalitas kerja tersebut dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai motivasi akan bekerja dengan baik. Selain motivasi kerja dari pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka perlu juga adanya suatu loyalitas dari pegawai tersebut untuk menjalankan standar-standar prosedur kerja yang ada supaya mendapatkan hasil yang baik. Selain itu untuk menjalankan prosedur ini juga dibutuhkan pegawai untuk menjalankannya. Dengan memiliki motivasi, loyalitas kerja pegawai dan maka seorang pegawai akan mempunyai produktivitas kerja yang baik.

BPR Cikijing Kabupaten Majalengka adalah sebuah perusahaan daerah yang bergerak di bidang keuangan, dimana dalam menjalankan aktivitas usahanya perusahaan perlu melakukan analisis pengaruh motivasi dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Maslow yang terdiri dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, sehingga penulis menggunakannya sebagai indikator dalam motivasi¹⁴ Untuk lebih jelasnya dapat disajikan mengenai kerangka pikir yaitu sebagai berikut :

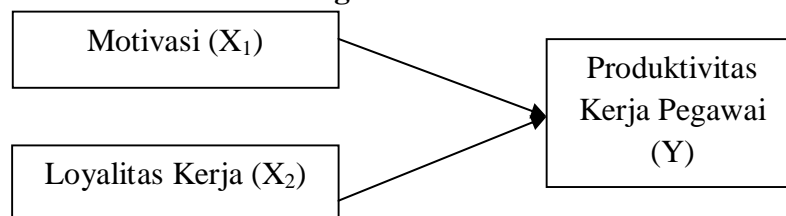
Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat suatu kerangka berpikir yang dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.

¹⁴ Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya. hal.94.



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada masalah pokok dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis Mayor :

“Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai”.

Hipotesis Minor :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas terhadap produktivitas kerja pegawai.

H. Sistematika Penulisan

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis menguraikan kedalam 5 (lima) bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama adalah bab pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab kedua adalah tinjauan pustaka, yang berisikan tinjauan mengenai manajemen sumber daya manusia, tinjauan mengenai motivasi, tinjauan mengenai loyalitas kerja dan tinjauan mengenai produktivitas kerja, dan pengaruh motivasi dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja dan kerangka pemikiran serta hipotesis.

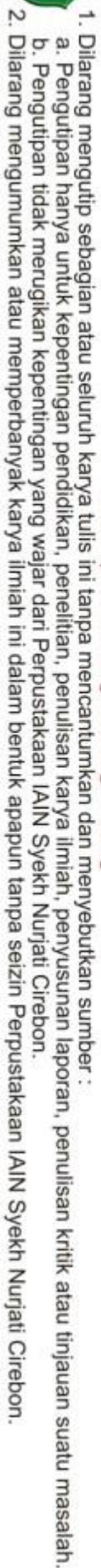


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Bab ketiga adalah metode penelitian yang berisikan, jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, pengukuran instrumen penelitian skala, metode analisis, definisi operasional variabel, serta pengujian hipotesis.

Bab keempat merupakan hasil penelitian yang berisikan gambaran umum tempat penelitian, uji validitas, reliabilitas instrumen dan hasil penelitian meliputi analisis motivasi (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) serta produktivitas kerja pegawai (Y) serta pengujian pengaruh ketiga variable dengan menggunakan regresi berganda serta hasil pengujian hipotesis.

Bab kelima adalah merupakan bab penutup berisikan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu.



Tempat penelitian dilakukan di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka Jalan Raya Cikijing, adapun lamanya penelitian adalah 4 (empat) bulan dari bulan Januari sampai dengan April 2015.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

[illegible]



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan pada bab sebelumnya penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar (86%). Hal tersebut didapat dari hasil penelitian motivasi dengan nilai skor 559 dari total nilai 650, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan BPR Sukahaji Cabang Cikijing sudah dikatakan baik.
2. Pengaruh loyalitas terhadap produktivitas kerja pegawai berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar (82,7%). Hal tersebut didapat dari hasil penelitian loyalitas dengan nilai 538 dari total nilai 650, sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan BPR Sukahaji Cabang Cikijing sudah dikatakan baik.
3. Pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap produktivitas kerja pegawai berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan loyalitas berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar (62,4%), hal tersebut di dapat dari hasil penelitian dengan nilai 571 dari total 650, sedangkan sisanya sebesar (37,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan pada bab sebelumnya penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pihak manajemen PT. BPR Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka diharap dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. memberikan penghargaan kepada pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Pihak manajemen PT. BPR Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka diharapkan dapat meningkatkan loyalitas pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. Prosedur Penelitian. Jakarta : Cipta. Gorda.
- Cahyono, Bambang Tri, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Departemen Agama Republik Indonesia, 1989, Al-qur'an dan Terjemahannya, Semarang: CV. Alwaah,
- Flippo, Edwin B. 1994. Manajemen Personalia. Jakarta. Erlangga.
- Gibson, J. L, J. Ivancevich, M. & Donnelly, J. H. 2007. Organisasi. Edisi Kedelapan. Alih Bahasa Djakarsih. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Gomes, F. Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia . Yogyakarta. BPFE.
- Hasan, Iqbal, M, 2002, Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif), Edisi kedua, cetakan pertama, penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, S.P, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan ketiga, Jakarta : Penerbit: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, Manajemen Personalialia, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Imam Ghozali, M.Com.,Akt, 2001, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, BP Uniersitas Diponegoro
- Ismanto, Kuat, 2009, Manajemen Syari'ah Implementasi TQ dalam Lembaga Keuangan Syari'ah, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ivancevich, J.M., Robert K. dan Michael T.M. 2005. *Organizational Behavior and Management Seventh Edition*. Jakarta : Erlangga.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2003, Perilaku Organisasi, alih bahasa Erly Suandy, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2001. Manajemen Personalia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nasib Muhamad Ar-Rifa'i, Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3, Depok: Gema Insani, 2008, hal. 81-82.
- Nasib Muhamad Ar-Rifa'i, Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4, Depok: Gema Insani, 2008, hal. 765-766.
- Ravianto, J, 1998, Manual Peningkatan Produktivitas, Jakarta : Bumi Aksara
- Ravianto, J, 2002. Produktivitas Dan Pengukuran. Yogyakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2000, Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Saydam, Gazali, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Sigit, Soehardi, 2001, Pengantar Metodologi Penelitian : Sosial-Bisnis-Manajemen, Yogyakarta : BPFE UST.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara,
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005, produktivitas, Apa dan Bagaimana, Jakarta : Bumi Aksara.
- Steer, Richard, M. and Porter, Lyman W., 1985, Efektivitas Organisasi, Jakarta.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sugiyono, 2002, Metode Penelitian untuk Bisnis, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu Yogyakarta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, Manajemen MSDM, dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung : Alfabeta.

Sujudi Ragil Putra, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta, Skripsi, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta,

Tohardi, Ahmad, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.

Triguna, 1995, Budaya Kerja, Jakarta: Gunung Agung,

Umar, Husen, 2002, Metode Penelitian Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Gramedia

Wijaya, 2001, Analisis Statistik dengan Menggunakan SPSS For Windows Versi 11.00, Bandung : Alfabeta